

# **ANALISIS KINERJA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG (DALAM MEWUJUDKAN SEMARANG SEHAT)**

Oleh :

Wildan Ardiansyah, Nina Widowati, Hesti Lestari

## **JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto Sarjana Hukum, Tembalang, Semarang 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

### **ABSTRACT**

*In the measurement of Human Development Index, health is one of the principal component besides education and income. Health is also an investment to support economic development and having an important role in poverty reduction efforts. View the importance of health, The Government is obliged to protect and ensure the citizens from a wide range of problems related to health. This research will analyze the performance conducted by the Dinas Kesehatan Kota Semarang and the aspects that support and hinder the performance of the Dinas Kesehatan Kota Semarang in realizing Semarang Healthy. This research uses the theory of organization and the five dimensions of performance: productivity, quality of service orientation, responsiveness, responsibility and accountability with a descriptive qualitative approach. Data collection techniques used through observation, interviews, documentation and library research with informants employee Dinas Kesehatan Kota Semarang.*

*The result in this research showed that, the performance Dinas Kesehatan Kota Semarang in realizing Semarang Healthy is good, it's just still found problems such as human resource problems, budget funds are limited and minimal public participation. While supporting aspects of the performance Dinas Kesehatan Kota Semarang in realizing Semarang Healthy is clear jobdesk, Discipline and high responsibility owned by employee, conformity between health programs are made with what is required by the public until cooperation and coordination that exists both with the Department, NGO's and other third parties.*

*Inside overcome these problems, there are some suggestions that can be done such as make education, training and skills to improve the quality of human resources, increase the number of human resources through recruitment civil servant or temporary employees that public services can be given a maximum, proposed additions of the budget in accordance with the needs required on the budget income and expenditure Semarang City and make efforts socialization to the public until they realize that health is important and expensive.*

**Keywords : Performance, Semarang Healthy, Human Resources**

## **PENDAHULUAN**

### **a. Latar Belakang Masalah**

Kesehatan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia. Tidak bisa dipungkiri, pada dasarnya setiap orang mendambakan hidup sehat agar dapat menunjang segala aktivitas yang dilakukannya. Kesehatan termasuk indikator terpenting dalam pembangunan suatu negara. Kesehatan dinilai sebagai aktor dibalik suksesnya pembangunan ekonomi dan penanggulangan kemiskinan di suatu negara.

Penduduk suatu negara dikatakan berkualitas tinggi apabila tingkat kesehatannya penduduknya juga tinggi. Sebaliknya, apabila tingkat kesehatannya rendah, maka kualitas penduduknya juga dinilai rendah. Saat ini, Indonesia tergolong sebagai negara dengan tingkat kesehatan yang rendah. Faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat kesehatan di Indonesia seperti faktor pendapatan masyarakat, lingkungan, fasilitas kesehatan dan ketersediaan tenaga kesehatan yang minim. Melihat peran pentingnya kesehatan dalam kehidupan maka wajar apabila

negara dalam hal ini Pemerintah berkewajiban untuk melindungi dan menjamin warga negaranya dari berbagai macam permasalahan yang terkait dengan kesehatan. Di dalam mengemban tanggung jawab tersebut, Kementerian Kesehatan dibantu oleh Dinas Kesehatan, baik yang terdapat di Provinsi maupun Kabupaten/Kota, guna mewujudkan pelayanan kesehatan yang merata hingga ke seluruh wilayah Indonesia.

Secara umum, jika melihat kondisi kesehatan di Kota Semarang saat ini, Dinas Kesehatan Kota Semarang belum bisa mewujudkan “Semarang Sehat” mengingat masih adanya program pembangunan kesehatan yang belum mencapai hasil yang optimal. Beberapa diantaranya seperti masih ditemukannya kasus gizi buruk balita sebanyak 39 kasus, meningkatnya penderita kasus HIV sebesar 520 orang (dari yang tahun sebelumnya sebanyak 427 orang), ditemukannya kasus kusta sebanyak 44 kasus, meningkatnya kasus malaria sebanyak 20 kasus (dari yang tahun sebelumnya sebanyak 14 kasus), meningkatnya penyakit leptospirosis

sebanyak 81 kasus dan meningkatnya kasus penyakit tidak menular seperti hipertensi, diabetes mellitus, stroke dll sebanyak 2.084 kasus. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini akan menganalisis kinerja yang ditunjukkan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan “Semarang Sehat”.

#### **b. Tujuan**

1. Mengetahui apakah Kinerja Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan “Semarang Sehat” sudah optimal.
2. Mengetahui aspek-aspek yang mendukung dan menghambat kinerja Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan “Semarang Sehat”.

#### **c. Teori**

##### **1. Organisasi**

Organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerjasama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur dan didirikan untuk mencapai tujuan

bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Sobirin, 2007:5). Tujuan bersama yang dimaksud oleh Robbins adalah adanya anggapan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing anggota organisasi tidak berbeda dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi itu sendiri.

##### **2. Kinerja**

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### 3. Indikator Kinerja Organisasi

Di dalam konteks mengukur kinerja birokrasi di Indonesia, menurut Dwiyanto mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik yaitu:

#### a. Produktivitas

Menurut Sondang P. Siagian produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Istilah *output* berkaitan dengan efektivitas dalam mencapai hasil atau prestasi, sedangkan *input* berkaitan dengan sumber-sumber yang dipergunakan berhubungan dengan efisiensi dalam mendapatkan hasil dengan penggunaan sumber daya manusia yang maksimal.

#### b. Orientasi Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan

masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah.

#### c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

#### d. Responsibilitas

Konsep Responsibilitas mengukur sejauhmana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip implisit dan eksplisit (sesuai dengan peraturan administrasi dan kebijakan organisasi).

#### e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

#### **d. Metode Penelitian**

Peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang dan masyarakat Kota Semarang. Jenis data yang digunakan yaitu data yang berbentuk teks dan data yang berbentuk kata-kata. Adapun sumber data terdiri dari sumber data primer yang berasal dari wawancara terhadap informan dan sumber data sekunder yang berasal dari dokumen, buku, data statistik, laporan dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis dan diinterpretasi data melalui reduksi data yakni data yang diperoleh, dipilah sesuai dengan kebutuhan, kemudian data yang sudah dipilah, disajikan yang pada akhirnya ditarik kesimpulan atas jawaban-jawaban yang diberikan informan dengan menggunakan analisis domain. Kualitas atau keabsahan data menggunakan triangulasi dengan sumber yang dapat dilihat dari membandingkan

wawancara antara informan satu dengan informan lainnya dan dengan suatu dokumen yang berkaitan.

### **PEMBAHASAN**

#### **a. Kinerja Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan “Semarang Sehat.”**

##### **I. Produktivitas**

Produktivitas Dinas Kesehatan Kota Semarang dilihat dari upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang di dalam memberikan suatu informasi mengenai pentingnya arti kesehatan kepada masyarakat melalui penyuluhan/sosialisasi, PWS (Pemantauan Wilayah Setempat), media informasi seperti leaflet, brosur, buku pedoman kesehatan, siaran radio dan televisi lokal. Di dalam mengetahui jumlah penderita orang sakit di Kota Semarang, Dinas Kesehatan Kota Semarang mendapatkan informasi dari laporan atau data yang diberikan oleh setiap Puskesmas yang tersebar di Kota Semarang melalui sistem informasi secara online (Sinfus).

Kendala yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan Semarang Sehat

meliputi Sumber Daya Manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, anggaran yang terbatas dan partisipasi masyarakat yang minim atau sulit merubah kebiasaan untuk hidup bersih dan sehat secara mandiri. Di dalam mengevaluasi program kesehatan yang telah dijalankan, Dinas Kesehatan Kota Semarang menyelenggarakan mini lokakarya, membuat laporan pertanggung-jawaban yang disusun oleh masing-masing seksi/bidang, dan melakukan monitoring evaluasi.

## **II. Orientasi Kualitas Layanan**

Orientasi kualitas layanan di Dinas Kesehatan Kota Semarang dapat dilihat dari jenis pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang berupa pemberian rekomendasi pendirian klinik, pengurusan surat izin perawat, bidan, praktek dokter umum maupun dokter gigi, tenaga kesehatan, tenaga medis dan tenaga apoteker/kefarmasian, melayani peng-klaim-an masyarakat Kota Semarang yang ingin mendapatkan Jamkesmas, Jampersal dan Jamkesmaskot dan pemberian

sertifikasi produk makanan dan industri rumah tangga.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang belum cukup memadai dalam melayani masyarakat sehingga pelayanan yang diberikan belum maksimal. Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Semarang telah bekerja sesuai dengan pembagian tugas atau *job description* masing-masing dimana hal tersebut mengacu pada Peraturan Walikota Semarang Nomor 26 Tahun 2008. Tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang bisa dilihat dari adanya apel pagi dan absen dengan sidik jari. Selain itu adanya PP Nomor 53 mengenai kedisiplinan pegawai dimana bagi pegawai yang tidak disiplin akan mendapatkan sanksi menjadi dasar bagi pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam bekerja.

## **III. Responsivitas**

Responsivitas dilihat dari upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mengenali apa yang dibutuhkan oleh masyarakat melalui penyuluhan, musrenbang, dan melakukan analisis

kebutuhan kesehatan. Program prioritas Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan Semarang Sehat adalah dengan menurunkan angka kematian ibu, bayi atau anak, meningkatkan kesehatan ibu dan menurunkan angka HIV/AIDS, Malaria, serta penyakit menular lainnya. Upaya Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam merespon aspirasi masyarakat yang berkaitan dengan kinerja dan program yang dijalanannya bisa melalui musrenbang, dan evaluasi ketika ada masukan/keluhan dari masyarakat.

#### **IV. Responsibilitas**

Responsibilitas dilihat dari upaya Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam meningkatkan keberhasilan program kesehatan melalui peningkatan kapasitas dan kemampuan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, memperbaiki sarana dan prasarana, bekerjasama dengan pihak ketiga seperti LSM. Penyelenggaraan program kesehatan yang dijalankan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang selama ini ketika berbicara statistik dan angka sudah cukup

berhasil karena bisa dibuktikan dengan menurunnya angka penyakit seperti tuberkulosis paru, diare, tetanus, campak, polio, malaria, dan chikungunya. Namun, ketika membicarakan perubahan perilaku masyarakat maka belum bisa dikatakan berhasil karena masih dalam proses.

Prosedur atau langkah penyusunan program yang dijalankan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang dimulai dari tahap persiapan rencana, tahap penjabaran kebijaksanaan ke dalam sasaran dan anggaran, menetapkan sasaran dan anggaran kemudian yang terakhir adalah tahap untuk penyusunan DIPA dan penetapan penanggung-jawab kegiatan. Bentuk proaktif Dinas Kesehatan Kota Semarang adalah bekerja semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan SOP yang berlaku, melalui sosialisasi atau penyuluhan sebagai bagian dari upaya preventif, dan melalui penguatan aspek promotif preventif, aspek kuratif dan aspek rehabilitatif.

## **V. Akuntabilitas**

Akuntabilitas dilihat dari penyelenggaraan program kesehatan yang dijalankan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang adalah dalam bentuk laporan yang biasa disebut dengan LKPJ. Bentuk transparansi yang dijalankan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang adalah dalam bentuk laporan yang di dalamnya terdapat informasi mengenai kinerja, keuangan dan kegiatan program. Selain itu ada buku informasi profil kesehatan, ada website resmi Dinas Kesehatan Kota Semarang dan transparansi yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang sudah dilakukan ketika akan membuat suatu program kegiatan melalui musrenbang maupun forum terbuka lainnya.

Kerjasama yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang dengan pihak ketiga dalam menjalankan program kesehatan adalah dengan beberapa LSM, instansi lintas sektor seperti media cetak dan elektronik, kemudian beberapa Bank BUMN seperti BRI dan BNI. Hubungan timbal balik yang diberikan oleh masyarakat

terkait program kesehatan yang dijalankan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang baru sebatas aspirasi atau masukan yang sering mereka lakukan ketika Dinas Kesehatan Kota Semarang melakukan sosialisasi dan penyuluhan.

### **b. Aspek Pendukung dan Penghambat Kinerja Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan “Semarang Sehat”**

Aspek pendukung meliputi Pembagian kerja (*job desk*) Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang yang sudah jelas, kedisiplinan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, kesesuaian antara program kesehatan yang dibuat dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dimiliki oleh Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang dan dukungan atau koordinasi yang terjalin baik dengan berbagai SKPD lintas sektoral, LSM dan pihak ketiga lainnya.

Sedangkan aspek penghambat meliputi ketersediaan Sumber Daya Manusia dalam hal ini Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang,



baik dari segi kualitas dan kuantitasnya dinilai belum cukup memadai, anggaran dana yang terbatas dan partisipasi dan tingkat kesadaran masyarakat yang masih rendah sehingga masih sulit untuk merubah kebiasaan hidup bersih dan sehat secara mandiri.

## **PENUTUP**

### **a. Kesimpulan**

Kinerja Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan “Semarang Sehat” sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terdapat pada dimensi produktivitas, orientasi kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas sudah terpenuhi. Hanya saja masih ditemukan beberapa hambatan dalam mewujudkan Semarang Sehat terutama pada dimensi produktivitas.

### **b. Saran**

Di dalam mengatasi permasalahan aspek-aspek yang menjadi penghambat Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam mewujudkan “Semarang Sehat” ada beberapa upaya yang dapat dilakukan, seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusia

melalui berbagai pendidikan, pelatihan dan keterampilan yang telah berjalan. Selain itu diperlukan penambahan jumlah sumber daya manusia melalui rekrutmen PNS atau dengan menambah jumlah tenaga honorer. Mengusulkan penambahan jumlah anggaran sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada APBD Kota Semarang agar pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan dapat berjalan maksimal. Melakukan upaya sosialisasi atau penyuluhan kepada masyarakat hingga mereka menyadari bahwa kesehatan itu penting dan mahal harganya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dwiyanto, Agus. (2006). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Keban, Yermias T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Nina Widowati. (2013). Analisis Kinerja Birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. *Laporan Penelitian*. Universitas Diponegoro.
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Makassar: Alfabeta Bandung.
- Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012*. (2012). Semarang: Dinas Kesehatan Kota Semarang.
- Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan Lembaga Administrasi Negara. (2004). *Teknik Penyusunan Organisasi Berkinerja Tinggi*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan Lembaga Administrasi Negara.
- Rencana Strategis 2010-2015*. (2010). Semarang: Dinas Kesehatan Kota Semarang.
- Ruky, Achmad S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Selli Puspita. (2013). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surjadi, H. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi.